

Соботковская О.Н.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ СЕМИНАРСКОГО ЗАНЯТИЯ

Активное обучение – одно из мощнейших направлений современных педагогических исканий. Проблема поиска методов активизации учебно-познавательной деятельности студентов вузов остро ставилась в разное время разными авторами. Предлагались самые разнообразные варианты ее решения: увеличение объема преподаваемой информации, ее спрессовывание и ускорение процессов считывания; создание особых психологических и дидактических условий учения; усиление контрольных форм в управлении учебно-познавательной деятельностью; широкое использование технических средств. Независимо от многочисленных исследований шел поиск и так называемых активных методов обучения (АМО), обеспечивающих интенсивное развитие познавательных мотивов, интереса, способствующих проявлению творческих способностей в обучении.

Особую ценность в данном контексте имеет такая форма проведения практических занятий и семинаров, как социально-психологический тренинг. Педагогической практикой доказано, что студент усваивает информацию быстрее, если обучение проходит интерактивно. Тогда он имеет возможность одновременно с получением информации обсуждать неясные моменты, задавать вопросы, тут же закреплять полученные знания, формировать навыки поведения. Такой метод вовлекает учеников в процесс обучения, а сам процесс становится легче и интереснее.

Тренинг – это один из сравнительно новых методов интерактивного обучения. Различные ситуации, возникающие в группах тренинга, являясь учебными и в этом смысле условными, игровыми, для обучаемого выступают как вполне реальные ситуации, в которых надо действовать со всей ответственностью за результат действия. Чувство ответственности здесь особое: не только перед самим собой, но и перед партнерами по группе, так как успешность действия каждого – это залог успеха деятельности всей группы.

В этом аспекте тренинг напоминает метод деловой игры, где тоже сильна ответственная зависимость участников игры друг от друга. Различие же методов обучения в том, что один из них служит обучению практическому применению теории (по принципу «дело на основе теории»), а другой – практическому обучению самой теории («теория из живой практики»).

Проведение практического занятия или семинара методом группового тренинга требует от преподавателя большой подготовительной работы. Подготовка включает в себя:

- работу над планом – сценарием тренинга;
- работу со студентами по их настрою на активное участие в решении проблемы, выносимой на тренинг;
- самоподготовку преподавателя;
- распределение ролей между участниками, хотя роли могут получить не все, а большинство окажется в роли как бы сторонних наблюдателей и критиков, и в этом качестве принимать самое активное участие в тренинге.

Важной особенностью группового тренинга как метода обучения является такое взаимодействие обучаемых, которое превращает обычную учебную группу в наглядную модель различных социально-психологических явлений, в исследовательский полигон для их изучения или практическую лабораторию для их коррекции. Социально-психологический тренинг – это не тренировка в обычном смысле слова, а активное социально-психологическое обучение с целью формирования компетентности, активности и направленности личности в общении с людьми и повышения уровня развития группы как социально-психологического объекта.

Тренинги имеют своей целью формирование и присвоение, за-

крепление определенных знаний, и, в особенности, умений и навыков. Это подразумевает практику: человек не просто получает некий объем знаний, должно произойти понимание и присвоение, то есть новый опыт должен органично и неотъемлемо встроиться в общую сумму опыта, которой человек уже обладает. Это очень рациональный и эффективный подход. Выученное можно легко забыть, а вот понятное, освоенное и отработанное останется с человеком, подобно тому, как научившийся плавать умеет плавать всегда.

Следует отметить, что в практике преподавания «Основ психологии и педагогики» активные методы выступают не в «чистом виде», не самостоятельно, а их элементы включаются в разных долях в разные формы занятий: то в методику лекции, то в методику семинара или практических занятий. Возможно, что несколько разных методов из числа рассмотренных будут взаимодействовать на одном и том же занятии.

Таким образом, использование методов зависит от самого преподавателя и научной значимости содержания изучаемой темы. Активные методы обучения в преподавании «Основ психологии и педагогики» создают обстановку, в которой взаимоотношения между преподавателем и студентами не только придают учебным занятиям активный характер в познавательном смысле, но и превращают их в процесс воспитательный.

Чему же могут обучать тренинги? Ответ на этот вопрос крайне обширен, так как, на самом деле, обучать вообще и посредством тренингов, в частности, можно чуть ли не вообще всему.

Условно можно разделить направления обучающих тренингов на:

- узкоспециализированные: обучение профессиональным знаниям, навыкам, умениям, техникам;
- коммуникативные, то есть обучение коммуникативным умениям и стратегиям общения и другого межличностного, которые полезны не только в целом ряде сфер профессиональной деятельности, но и вообще необходимы в жизни всесторонне.

К первым можно для примера отнести планирование, делегирование, управление временем, персоналом, ведение переговоров, создание презентаций, управление исполнением. Ко второй категории относится тренинговое обучение, повышающее личностную эффективность, например, разрешению конфликтов, лидерскому поведению, ораторскому мастерству, распознаванию манипуляций и противостоянию им, убеждению и так далее. Нетрудно заметить, что вторая группа целей обучения дополняет первую и повышает профессиональную ценность личности наряду с общей жизненной компетентностью.

Проведение занятий в тренинговой форме отличается рядом специфических принципов. Дадим им краткую характеристику.

1. Принцип активности. Активность студентов в ходе тренинга носит особый характер. Она возрастает в том случае, если мы даем студентам установку на готовность включиться в совершаемые действия в любой момент.

2. Принцип исследовательской творческой позиции. Суть этого принципа заключается в том, что в ходе тренинга участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, уже известные в психологии, а также, что особенно важно, свои личные ресурсы, возможные особенности. В тренинговой группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность, принятие, безоценочность.

3. Принцип объективации (осознания) поведения. В процессе занятий поведение студентов переводится с импульсивного на объективированный уровень, позволяющий производить изменения в тренинге. Универсальным средством объективации поведения является

Соботковская Ольга Николаевна, старший преподаватель кафедры социально-политических и исторических наук Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

обратная связь. Создание условий для эффективной обратной связи в группе – важная задача тренерской работы.

4. Принцип партнерского (субъект-субъектного) общения. Партнерским общением является такое, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания. Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок. Этот принцип тесно связан с принципом творческой, исследовательской позиции участников группы.

Последовательная реализация названных принципов – одно из условий эффективной работы студенческой группы в ходе социально-психологического тренинга. Она отличает эту работу от других методов обучения и психологического воздействия.

Тренинг, как уже отмечалось выше, – это активная форма обучения и получения знаний, поэтому его не следует воспринимать как обычное занятие или лекцию. Неформальную обстановку на тренинге обеспечивает преподаватель. Он общается на равных с участниками, он – такой же, как и все, он – часть группы.

Следующей характеристикой, отличающей тренинг от традиционных занятий, является расположение участников в аудитории: они рассаживаются по кругу. Наличие круга (или тренингового круга) – необходимое условие для проведения занятий. В этой связи аудиторию для проведения тренинга следует выбирать достаточно просторную, с незакрепленными стульями. Не должно быть лишних предметов, которые бы отгораживали людей друг от друга (столы, парты и т.д.). Нахождение в кругу способствует созданию доверительной атмосферы, каждый участник может видеть всех, свободно общаться со всеми, в том числе с преподавателем. Более того, круг в сознании человека ассоциируется с ощущением безопасности, с заинтересованностью и вниманием.

Тренинг как форма обучения направлен в первую очередь на то, чтобы максимально использовать потенциал, знания и опыт каждого участника и с помощью специальных приемов создать феномен «группового обучения».

Одной из особенностей тренинга является относительно небольшая группа: 20–25 человек. При такой численности занятия считаются наиболее успешными. Успешность определяется оптимальным для каждого участника количеством времени и внимания, уделяемыми со стороны других участников и преподавателя.

На практических и семинарских занятиях, проводимых в виде социально-психологического тренинга, могут использоваться следующие формы работы:

1. Групповая дискуссия (групповое обсуждение). Цель групповой дискуссии – формирование соответствующих социальных установок, умений и навыков по организации и руководству дискуссией, необходимых для решения аналогичных проблем в реальной жизни. Предметом дискуссии могут быть вопросы, обсуждаемые на лекциях по «Основам психологии и педагогики», конкретные ситуации (заданные преподавателем или предложенные участниками группы), межличностные отношения студентов и др.

2. Деловое общение – процесс продвижения в разрешении проблем путем сопоставления (столкновения, ассимиляции, согласования, взаимообогащения) предметных позиций (предмет общения и отношение к нему участников). Занятие той или иной межличностной позиции либо способствует, либо препятствует эффективному взаимодействию предметных позиций. Особенно эффективно в ходе делового общения использование техники «Адвокаты – Прокуроры» при наличии спорных позиций в обсуждаемом вопросе. Студенты имеют возможность научиться:

- точно придерживаться обсуждаемого вопроса, не уходить от предмета обсуждения;
- не допускать приемы психологического давления (переход на «личности» и т.д.);
- занимать определенную позицию, проявлять принципиальность, но не упрямство;
- соблюдать этику ведения полемики: спокойствие, выдержку, доброжелательность;

- использовать сильные аргументы, эффективно опровергать слабые и несостоятельные аргументы.

3. Психогимнастика. Этим понятием обозначают широкий круг упражнений: письменных и устных, вербальных и невербальных. Они могут выполняться в небольших группах по 2–3 человека или всеми участниками вместе, быть специализированными и воздействовать на ту или иную психическую характеристику, например, на способность запоминания или концентрацию внимания. С помощью психогимнастики решается задача активизации группы, снижения усталости, повышения настроения.

Условно упражнения можно разделить на три группы:

- 1) упражнения для повышения психофизического тонуса участников;
- 2) упражнения на развитие памяти, концентрацию внимания и логические игры;
- 3) упражнения для снятия напряжения.

В начале каждого дня занятий рекомендуется выполнять одно из психогимнастических упражнений для поднятия уровня работоспособности, мобилизации внимания и интеллектуальной активности. При выборе упражнения следует ориентироваться на темы, которые изучаются в данный момент, и цели, которые предполагается достичь на данном занятии. Каждое упражнение обязательно заканчивается обсуждением впечатлений участников группы о его выполнении.

4. Ролевая игра – один из инструментов, используемых в тренинге. Суть метода заключается в том, что поставленная в тренинге социально-психологическая проблема решается путем импровизированного разыгрывания заданной ситуации, в ходе которой участники исполняют роли персонажей данной ситуации.

Задача ролевых игр – максимально включить студентов группы в поиск решения типичных социально-психологических проблем, с которыми им приходится сталкиваться в трудовой деятельности.

При выборе и разработке ситуаций необходимо соблюдать два условия:

- содержание ситуаций и характер поставленных в них проблем должны соответствовать жизненным ситуациям;
- ситуации должны быть значимыми для участников.

В заключение проводится групповая дискуссия, в ходе которой совместно с преподавателем обсуждается адекватность предложенных решений, а также уместность, правдоподобность, целесообразность поведения студентов.

Если ролевая игра записывается на видеомаягнитофон, обсуждение сопровождается просмотром видеозаписи. Воспроизведение записи позволяет подробно проанализировать поведение участников упражнения, дает возможность каждому увидеть себя со стороны, лучше понять себя, скорректировать собственное представление о навыках и умениях общения.

Задача преподавателя – направлять обсуждение в нужное русло, подводя студентов группы к мысли о необходимости опираться в своих действиях на определенную основу.

5. «Но почему?» – инструмент, необходимый для выяснения причин происходящего. Студенты делятся на небольшие группы, каждой из которых выдается большой лист бумаги и маркеры. В центре листа означена проблема. Задача участников – написать как можно больше причин ее возникновения, а также причин, которые привели к причинам возникновения этих причин (то есть, задавая себе постоянный вопрос: «Почему?»).

6. Аквариум – демонстрация студентами предложенной преподавателем ситуации с последующим групповым обсуждением. Часто применяется в рамках ролевых игр, где количество возможных участников (ролей) меньше, чем число участников семинара-тренинга.

7. Мозговой штурм. Это метод накопления идей, возможных способов решения проблем или описания мнений группы, касающихся определенного вопроса/объекта.

Основные правила проведения мозгового штурма:

- максимальное количество участников в группе не должно превышать 10–12 человек; минимальное – 3–4 человек, оптимальное – 7–8 человек. Таким образом, среднестатистическая студенческая группа делится на 2–3 подгруппы;
- заранее устанавливается продолжительность мозгового штурма. Обычно – от 7 до 15 минут;

- для проведения мозгового штурма нужен фасилитатор (технический ведущий). Его функция – помогать участникам фиксировать идеи (например, записывать их на большом листе), оставаться в рамках темы/вопроса и соблюдать регламент. В процессе выработки идей фасилитатор не участвует;
- мозговой штурм – это сбор и накопление большого количества идей, которые можно было бы в дальнейшем использовать при решении той или иной жизненной ситуации. Студенты должны быть сосредоточены только на производстве собственных идей, а не на оценке предложений друг друга. Экспертиза предложенных идей проводится за пределами мозгового штурма, обычно в виде дискуссии;
- все предложения и идеи записываются – причем так, чтобы их было видно каждому участнику;
- не существует безумных идей. Безумные, на первый взгляд, в дальнейшем они зачастую способствуют принятию наиболее эффективных решений;
- нередко самые интересные идеи появляются в последние 10% отведенного на работу времени;
- после окончания сбора идей и предложений студенты «сортируют» их и/или расставляют в порядке приоритетности. Определение приоритетных и неприоритетных идей, по сути, является переходом к дискуссии, в ходе которой может быть принято решение. Обычно для последующей дискуссии выбирают первые три-пять идей.

Фасилитатор регулирует процесс проведения мозгового штурма, уточняет формулировки, записывает предложения и напоминает правила, так как часто возникает желание обсудить то, что предлагается.

Модификации мозгового штурма – это карточный штурм и групповой штурм.

8. Карточный штурм – все идеи записываются на отдельных карточках.

Как правило, по 3–5 предложений от каждого участника. Затем все предложения вывешиваются на доску, после чего можно приступить к процессу группировки. Удобно, если группа не очень большая и практически однородна.

9. Групповой штурм – сначала проходит по подгруппам, состоящим из 5–7 человек, затем каждая группа предлагает одну новую идею. Данный метод особенно эффективен, если участников больше 12 и помещение не позволяет свободно воспринимать (даже просто хорошо слышать) каждого участника.

10. Командные игры. Неотъемлемая часть тренингов на командообразование. Их многообразие позволяет реализовывать различные цели преподавателя: поиск лидера, сплочение группы, ролевой мораторий, влияние на ход групповых процессов и т.д. Наиболее интересны игры с использованием различных подручных средств, например, «Квадрат», «Лабиринт» и т.п.

11. Работа в малых группах. Малые группы создаются для разных целей. Данную методику хорошо использовать для одновременного обсуждения нескольких вопросов, выработки группового мнения, а также в ситуации, когда всем студентам нужно предоставить возможность высказаться. Если в семинаре участвуют больше 12 человек, то работа в малых группах становится важным компонентом тренинга. Оптимальный состав группы – от 3 до 7 человек.

12. Индивидуальная работа. Очень важный компонент интерактивного тренинга. Позволяет студентам самостоятельно разобраться в

теории и закрепить на практике полученные знания. В отличие от обычных семинаров за индивидуальной работой часто следует работа в малых группах или презентация. Времени на такую работу выделяется от одной до десяти минут.

Психологический тренинг как метод активного обучения в настоящее время представляет собой один из наиболее востребованных и динамично развивающихся видов педагогической работы. Проведение практических и семинарских занятий по «Основам психологии и педагогики» в форме социально-психологического тренинга оказывается чрезвычайно продуктивным, в частности, для студентов первого курса: это способ преодоления скованности и напряженности в общении и самопреждевении, условие безболезненного снятия "психологической защиты". Очень часто многие формы тренинговой работы становятся инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво, мягко, легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем. Благодаря тренингам интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, обретаются казавшиеся недоступными ранее способы оптимального взаимодействия с другими людьми, тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения. Ведь тренинг, пожалуй, как никакая другая форма обучения эффективен в создании условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов студента, для проявления искренности и открытости. Основываясь на личном опыте проведения социально-психологических тренингов в студенческих группах технического вуза, мы можем с уверенностью сказать, что тренинг способствует повышению уровня сплоченности группы, позволяет быстрее и эффективнее усваивать новую информацию и сразу же применять полученные знания на практике.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова, Г.С. Введение в практическую психологию. – М.: Международная педагогическая академия, 1994.
2. Большаков, В.Ю. Психологический тренинг. – СПб: Питер, 2006.
3. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга: учебное пособие. – М: Издательство "Ось-89", 1999.
4. Диденко, К.М. Все, что нужно знать тренеру: методическое пособие. – М.: Речь, 2007.
5. Зайцева, Т.В. Теория психологического тренинга. – М.: Смысл, 2002.
6. Захаров, В.П. Практические рекомендации по ведению групп социально-психологического тренинга: методические указания. – ЛГТУ, 1990.
7. Кочюнас, Р. Психотерапевтические группы: теория и практика. – М.: Проспект, 2009.
8. Петровская, Л.Л. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Изд. МГУ, 1989.
9. Роббинз, Ф. Тренинг делового общения для менеджеров / С. Роббинз, Ф. Хансейкер – М.: Апрель-Пресс, 2009.
10. Рудестам, К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. – М.: Прогресс, 1993.
11. Ялом, И. Групповая психотерапия: теория и практика. – М.: Апрель-Пресс, 2007.

Материал поступил в редакцию 05.10.11

SOBOTKOVSKAYA O.N. Social-psychological Training as a Form of Conducting Practical Seminars

The article deals with the problem of conducting practical seminars in the form of socio-psychological training. At present time psychological training as a method of active teaching represents one of the most acute and dynamically developing aspect of practical pedagogics. The author pays special attention to the fact that training as a form of teaching is effective in creating conditions for students self-revealing and discovering their creative potentials. In the course of training new behavior skills are being consolidated and the level of group unity is considerably raised which permits mastering new information more effectively. Thus the acquired knowledge is immediately put into practice.

Conducting practical seminars on the basis of "The Principles of Psychology and Pedagogy" in the form of socio-psychological training turns out to be extremely productive, privately, for the 1-st year students: this is the way of getting over feeling ill at ease and tension in communication and self-presentation as well as the condition of painless removing "psychological protection".

The article examines several peculiarities of organizing practical seminars and analyzing the diversity of forms of work: group discussion, business communication, role and team playing, elements of psychogymnastics, brain-storming, individual work.